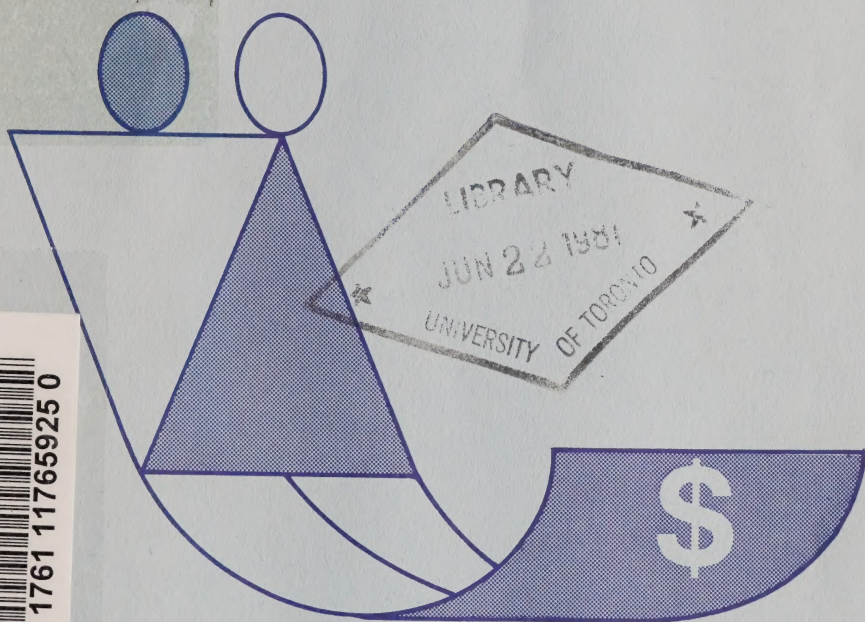


CAI EQUAL PAY
J720 FOR MALE AND FEMALE
-Z200 EMPLOYEES WHO ARE
PERFORMING WORK
OF EQUAL VALUE



INTERPRETATION GUIDE
FOR SECTION 11 OF THE
CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT



Canadian Human Rights
Commission

The purpose of this brochure is to explain the implications of Section 11 of the Canadian Human Rights Act, to explain the role of the Canadian Human Rights Commission and to describe the procedure to be followed by persons who feel that their right to equal pay has been infringed.

© Minister of Supply and Services Canada 1981
Cat. No. HR 21-9/1981
ISBN 0-662-51391-6

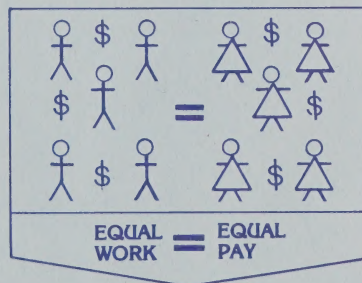
Reprinted May 1981

EQUAL PAY

CAI
J720
- 2200

Section 11 of the Act

- 11(1) It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing **work of equal value**.
- (2) In assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment the **criterion** to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.
- (2.1) Separate **establishments** established or maintained by an employer solely or principally for the purpose of establishing or maintaining differences in wages between male and female employees shall be deemed for the purposes of this section to be a single establishment.
- (3) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice to pay to male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 22(2) to be a **reasonable factor** that justifies the difference.
- (4) For greater certainty, sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.
- (5) An employer shall not reduce wages in order to eliminate a discriminatory practice described in this section.
- (6) For the purposes of this section, "wages" means any form of remuneration payable for work performed by an individual and includes salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages, bonuses, reasonable value for board, rent, housing, lodging, payments in kind, employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans and all forms of health insurance plans and any other advantage received directly or indirectly from the individual's employer.



Organizations covered

Since the Canadian Human Rights Act came into force, on March 1, 1978, all organizations under federal jurisdiction have been obliged to respect this principle. Among those organizations are federal departments, Crown corporations, chartered banks, and companies engaged in interprovincial transportation and communications.

Purpose of Section 11

By providing that male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value must receive equal pay, the Act aims at establishing greater fairness in the determination of wages and at changing the fact that the jobs held by women are frequently less well paid than those normally held by men.

Establishment

"Establishment" refers to all buildings, works or other installations of an employer's business that are located within the limits of a municipality, a municipal district, a metropolitan area, a county or the national capital region, whichever is the largest, or such larger geographic limits that may be established by the employer or jointly by the employer and the union.

Value of Work

Value of work is the value which the work performed by an employee in a given establishment represents in relation to the value of the work of another employee, or a group of employees, the value being determined on the basis of approved criteria, without the wage market or negotiated wage rates being taken into account.

Wages

Equal wages or equal pay also means an equal wage scale, where such a structure exists.

Criterion

Under Section 11(2) of the Canadian Human Rights Act the criterion to be applied in assessing the value of work is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed. These terms have been defined in the Equal Wages Guidelines.

- A) The **SKILL** required in the performance of the work of an employee shall be considered to include any type of intellectual or physical skill required in the performance of that work that has been acquired by the employee through experience, training, education or natural ability, and the nature and extent of such skills of employees employed in the same establishment shall be compared without taking into consideration the means by which such skills were acquired by the employees.
- B) The **EFFORT** required in the performance of the work of an employee shall be considered to include any intellectual or physical effort normally required in the performance of that work, and in comparing such efforts exerted by employees employed in the same establishment,
 - (I) such efforts may be found to be of equal value whether such efforts were exerted by the same or different means, and
 - (II) the assessment of the effort required in the performance of the work of an employee shall not normally be affected by the occasional or sporadic performance by that employee of a task that requires additional effort.
- C) The **RESPONSIBILITY** required in the performance of the work of an employee shall be assessed by determining the extent to which the employer relies on the employee to perform the work having regard to the importance of the duties of the employee and the accountability of the employee to the employer for machines, finances and any other resources and for the work of other employees.
- D) The **CONDITIONS** under which the work of an employee is performed shall be considered to include noise, heat, cold, isolation, physical danger, conditions hazardous

to health, mental stress and any other conditions produced by the physical or psychological work environment, but shall not be considered to include a requirement to work overtime or on shifts where a premium is paid to the employee for such overtime or shift work.

Reasonable Factors

Under Section 11(3) of the Canadian Human Rights Act, there may be differences in wages among employees doing work of equal value, but these differences may not be based directly or indirectly on the employee's sex. Seven factors are prescribed to be reasonable factors justifying differences in the wages:

- a) **DIFFERENT PERFORMANCE RATINGS** where these are given to the employees by means of a formal system of performance appraisal that has been brought to the attention of the employees;
- b) **SENIORITY** where a wage and salary administration scheme applies to the employees and provides that they receive periodic pay increases based on their length of service with the employer;
- c) **RED CIRCLING** where the position of an employee is re-evaluated and as a result is down-graded, and the wages of that employee are temporarily fixed, or the increases in the wages of that employee are curtailed, until the wages appropriate to the down-graded position are equivalent to or better than the wages of that employee;
- d) A **REHABILITATION ASSIGNMENT** where an employer pays to an employee wages that are higher than justified by the value of the work performed by that employee while that employee recuperates from an injury or illness of limited duration;
- e) A **DEMOTION PAY PROCEDURE** where the employer re-assigns an employee to a position at a lower level because of
 - (i) the unsatisfactory work performance of the employee caused by
 - a) the deterioration in the ability of the employee to perform the work,
 - b) the increasing complexity of the job, or
 - c) the impaired health or partial disability of the employee or other cause beyond the control of the employee, or
 - (ii) an internal labour force surplus that necessitates the re-assignment of the employee to a position at a lower level,and the employer continues to pay to the employee the same wages that he would have paid if he had not re-assigned the employee to a position at a lower level.
- f) A **PROCEDURE OF PHASED-IN WAGE REDUCTIONS** where the wages of an employee are gradually reduced for any of the reasons set out in subparagraph (e)(i); and
- g) a **TEMPORARY TRAINING POSITION** where for the purposes of an employee development program that is equally available to male and female employees and leads to the career advancement of the employees who take part in that program, an employee is temporarily assigned to a position but receives wages at a different level than an employee who works in such a position on a permanent basis.

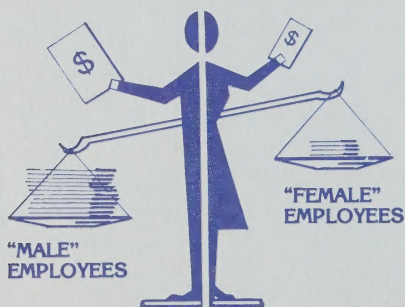
All the reasonable factors mentioned justify a difference in wages only **IF THEY ARE APPLIED CONSISTENTLY AND EQUITABLY IN CALCULATING AND PAYING THE WAGES OF ALL MALE AND FEMALE EMPLOYEES** employed in the same establishment who are performing work of equal value.

These factors can therefore not be used as an excuse to perpetuate higher wages for employees of one sex than for those of the other sex, and the Commission will examine any complaints in this regard.

ROLE OF THE COMMISSION

The role of the Canadian Human Rights Commission is to oversee implementation of the Canadian Human Rights Act; with respect to Section 11 of the Act the Commission must undertake to:

- a) ensure that prejudice based on sex is not a factor in the determination of wages;
 - b) to verify, where necessary, whether the employer's systems for applying salaries and wages are in accordance with the criteria prescribed;
 - c) to prevent a return to an inappropriate and discriminatory system for determining wages.
- In order to do this it will cooperate with employers and employee organizations in analysing the various systems of remuneration used by them, by means of instruments of measurement developed by the Commission, to determine whether the wages have been established without discrimination. It will also investigate in response to complaints that are made and ensure that equitable corrective action is taken. In addition, any employer wishing to verify whether the systems he or she is using are in accordance with the new standards of the Act can ask for the assistance of the Commission's pay advisers to help him or her analyse the systems and to take the necessary corrective action before complaints are actually made.



Complaints Procedure

Employers who want further information and employees or groups of employees working for an organization under federal jurisdiction who believe they are not receiving equal pay for work of equal value can get in touch with the Commission at one of the following offices:

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

ATLANTIC REGION

Office address:
Lord Nelson Arcade
212-5675 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

QUEBEC REGION

1115-2021 Union Avenue
Montreal, Quebec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

ONTARIO REGION

Arthur Meighen Building
623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

PRAIRIE REGION

Dayton Building
211-323 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

ALBERTA and NORTHWEST TERRITORIES REGION

Liberty Building
416-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

WESTERN REGION

Montreal Trust Building
1002-789 West Pender
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

Visual Ear Number
Ottawa: (613) 996-5211
Winnipeg: (403) 949-2882

Before a complaint is filed, employees should determine whether there are grievance or review procedures that should be exhausted first. It is also important to remember that Section 11 of the Act deals exclusively with discrimination between men and women.

Processing of Complaints

An intake officer is responsible for determining whether the complaint falls within the mandate of the Canadian Human Rights Act.

Once accepted, the complaint is referred to an investigator, who meets with the persons involved, obtains the documents necessary for the evaluation and, in co-operation with an equal pay adviser, decides upon and recommends any action necessary to rectify the situation.

If necessary, the Commission can appoint a conciliator to try to help the parties come to an equitable settlement of the complaint. If the conciliator fails, the Commission will appoint a Human Rights Tribunal, whose decision can be made an order of the Federal Court and is enforceable as such.

Protection of Complainants

It should be noted that Section 56 of the Act provides that no person shall threaten, intimidate or discriminate against an individual because that individual has made a complaint or given evidence or assisted in any way in respect of the initiation of a complaint. Any employer, employer association or employee association contravening this section is liable to a fine of up to \$50,000.00.

Avant de déposer une plainte, la victime présumée devrait toujours s'assurer que les recours internes, procédures d'appel ou de règlement de grief ont été utilisés. Il est également important de se rappeler que l'article 11 de la Loi touche exclusivement les situations discriminatoires entre les hommes et les femmes.

Traitement des plaintes

Un agent de réception des plaintes est chargé de déterminer si une plainte est recevable et tombe sous la responsabilité de la Commission canadienne. Lorsqu'acceptée, la plainte est référée à un enquêteur qui rencontre les personnes impliquées, se procure les documents utiles à l'évaluation et, en collaboration avec un conseiller en partie salariale, décide et recommande des actions utiles pour corriger la situation, si nécessaire.

Au besoin, la Commission peut nommer un conciliateur qui tentera d'amener les parties à un règlement équitable de la plainte. Suite à un échec du conciliateur, la Commission instituera un tribunal des droits de la personne, dont la décision sera exécutoire selon les ordonnances de la cour fédérale.

Protection des plaignants

Il est à noter que l'article 45 de la Loi stipule qu'il est interdit de menacer, d'intimider ou discriminer tout individu qui dépose une plainte, témoigne ou participe, de quelque façon que ce soit, au dépôt d'une plainte. Tout employeur et/ou association d'employeurs ou d'employés enfreignant cet article est passible d'amendes pouvant aller jusqu'à \$50,000.00.

Façon de porter plainte
 Tout employeur désirant de l'information additionnelle et tout employé ou groupe d'employés, travaillant pour un organisme sous juridiction fédérale, qui s'estime victime de discrimination salariale, peut avoir recours à la Commission, en communiquant avec l'un ou l'autre des bureaux suivants:

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne des droits
 de la personne
 257, rue Slater
 Ottawa, Ontario
 K1A 1E1
 Téléphone: (613) 995-1151

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Adresse du bureau:
 Lord Nelson Arcade
 212-5675, chemin Spring Garden
 Halifax, Nouvelle-Écosse
 B3J 1H1
 Téléphone: (902) 426-8380

Adresse postale:
 Case postale 3545
 Succursale postale Halifax-Sud
 Halifax, Nouvelle-Écosse
 B3J 3J2

RÉGION DU QUÉBEC

1115-2021, avenue Union
 Montréal, Québec
 H3A 2S9
 Téléphone: (514) 283-5218

RÉGION D'ONTARIO

Edifice Arthur Meighen
 623-55, avenue St. Clair est
 Toronto, Ontario
 M4T 1M2
 Téléphone: (416) 966-5527

RÉGION DES PRAIRIES

Edifice Dayton
 211-323, avenue Portage
 Winnipeg, Manitoba
 R3B 2C1
 Téléphone: (204) 949-2189

**RÉGION DE L'ALBERTA ET DES
 TERRITOIRES DU NORD-OUEST**

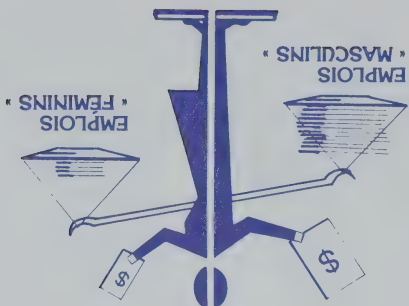
Edifice Liberty
 416-10506, avenue Jasper
 Edmonton, Alberta
 T5J 2W9
 Téléphone: (403) 420-4040

RÉGION DE L'OUEST

Edifice Montréal Trust
 1002-789 ouest, rue Pender
 Vancouver,
 Colombie-Britannique
 V6C 1H2
 Téléphone: (604) 666-2251

Numéros Visior

Ottawa: (613) 996-5211
 Winnipeg: (204) 949-2882



Pour ce faire, il faudra, en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les associations d'employés, analyser, à l'aide des instruments de mesure développés par la Commission, les divers systèmes de rémunération utilisés par les employeurs, afin de déterminer si les salaires ont été établis sans qu'il y ait discrimination. Il sera également nécessaire de faire enquête, afin de répondre aux plaintes qui seront formulées, et de voir à ce que des correctifs équitables soient apportés. De plus, tout employeur désirant vérifier si les systèmes qu'il utilise sont conformes aux nouvelles normes de la loi, pourra faire appel aux services des conseillers en rémunération de la Commission qui pourront l'aider à analyser ces systèmes et à apporter les correctifs utiles, avant même que des plaintes soient déposées.

- (c) De prévenir le retour d'un système discriminatoire inopérant dans le processus de fixation des salaires.
- (b) De vérifier, le cas échéant, si les systèmes d'application des traitements et des salaires, de l'employeur, sont conformes aux critères prescrits;
- (a) De faire en sorte que les préjugés fondés sur le sexe ne constituent pas un facteur dans la fixation des salaires;

La Commission canadienne des droits de la personne étant l'organisme mis sur pied afin de veiller à la mise en application de la loi, son rôle, en regard de l'application de l'article 11, sera:

RÔLE DE LA COMMISSION

Il est bien entendu que tous les facteurs raisonnables mentionnés, justifient une disparité salariale S'ILS SONT APPLIQUÉS RIGOREUSEMENT ET D'UNE MANIÈRE ÉQUITABLE. Ces facteurs ne sauraient donc être utilisés afin de conserver des salaires plus élevés pour les employés d'un sexe, par rapport à ceux de l'autre sexe, et la Commission examinera toute plainte à ce sujet.

FEMMES qui travaillent dans le même établissement et exécutent des fonctions équivalentes:

Ces facteurs ne sauraient donc être utilisés afin de conserver des salaires plus élevés pour les employés d'un sexe, par rapport à ceux de l'autre sexe, et la Commission examinera toute plainte à ce sujet.

Ces facteurs ne sauraient donc être utilisés afin de conserver des salaires plus élevés pour les employés d'un sexe, par rapport à ceux de l'autre sexe, et la Commission examinera toute plainte à ce sujet.

stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologiques; elles ne comprennent pas, cependant, l'obligation de faire des heures supplémentaires ou du travail par postes, lorsque l'employé reçoit une prime à cet égard.

Facteurs raisonnables

Selon l'article 11(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, des différences salariales peuvent subsister, mais elles ne peuvent se fonder directement ni indirectement sur le sexe de l'employé. Sept facteurs sont reconnus comme raisonnables pour justifier une disparité salariale;

a) La RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR LE RENDEMENT, lorsque les employés sont assujettis à un tel régime et font l'objet d'une évaluation dans ce sens après que cette condition ait été portée à leur connaissance;

b) L'ANCIENNETÉ, lorsqu'un régime salarial stipule que les employés ont droit à des augmentations statutaires fondées sur les états de service;

c) La SURÉVALUATION DES POSTES, lorsque le poste d'un employé a été réévalué et déclassé et que l'employé reçoit un traitement inférieur ou que ses augmentations ont été bloquées jusqu'à ce que le traitement du poste ainsi déclassé devienne équivalent ou supérieur au traitement de l'employé en question;

d) L'AFFECTATION COMPORTANT DES TÂCHES ALLÉGÉES, lorsqu'un employeur verse temporairement à un employé un traitement supérieur à la valeur du travail exécuté pendant que l'employé se remet d'une blessure ou d'une maladie;

e) Le MODE DE RÉMUNÉRATION EN CAS DE RÉTROGRADATION, lorsqu'un employeur attribue à un employé des fonctions moins importantes à cause

(i) d'un rendement insuffisant attribuable à une diminution de l'aptitude à exécuter le travail, une complexité de plus en plus grande du travail, ou des problèmes de santé, une incapacité partielle ou toute autre cause indépendante de la volonté de l'employé, ou

(iii) un surplus de main-d'œuvre nécessitant la réaffectation de l'employé à un poste d'un niveau inférieur et que l'employeur continue de verser à l'employé le même salaire que s'il ne l'avait pas réaffecté à un poste moins important;

f) La MÉTHODE DE RÉDUCTION GRADUELLE DU SALAIRE, lorsque le salaire d'un employé fait l'objet d'une réduction graduelle à cause des motifs mentionnés au sous

alinéa e)(1);

g) L'AFFECTATION TEMPORAIRE À DES FINS DE FORMATION, lorsque dans le cadre d'un programme de perfectionnement, un employé est temporairement affecté à un poste et reçoit un traitement différent de celui des titulaires permanents; ces programmes de perfectionnement doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes et leur fournir d'égales possibilités d'avancement.

But de l'article 11

En stipulant que, dans un même établissement, les hommes et les femmes qui occupent des fonctions équivalentes (de valeur égale) doivent recevoir une rémunération égale, la loi canadienne vise à établir plus d'équité dans l'attribution des salaires, et à corriger le fait que les emplois habituellement occupés par des femmes sont moins bien rémunérés que ceux habituellement occupés par des hommes.

Etablissement

L'ÉTABLISSMENT désigne tous les bâtiments, les ouvrages ou autres endroits de l'entreprise d'un employeur qui se trouvent dans les limites d'une municipalité, d'un district municipal, d'une région métropolitaine, d'un comté ou de la région de la capitale nationale, selon ce qui est le plus étendu, ou toutes limites géographiques plus étendues qui peuvent être établies, par l'employeur ou conjointement par l'employeur et le syndicat.

Équivalence des fonctions

L'ÉQUIVALENCE DES FONCTIONS est la valeur que représente pour l'entreprise ou l'employeur, le travail qu'exécute un employé, dans un établissement donné, par rapport à la valeur que représente le travail d'un autre employé, ou d'un groupe d'employés, la valeur étant déterminée en se fondant sur les critères approuvés, et sans tenir compte du marché des salaires ou des taux salariaux négociés.

Salaire

Salaire égal ou rémunération égale signifie également échelle salariale égale, là où de telles structures existent.

Critères

Selon l'article 11(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions sont : les qualifications, les efforts et les responsabilités requis pour leur exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail, tels que définis dans les ordonnances sur l'égalité de rémunération; (A) Les **QUALIFICATIONS** requises pour l'exécution du travail d'un employé comprennent les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à l'exécution de ce travail et acquises par l'expérience, la formation, les études, ou attribuables à l'habileté naturelle; la nature et l'importance de ces qualifications chez les employés qui travaillent dans le même établissement doivent être évaluées sans tenir compte de la manière dont elles ont été acquises.

(B) L'**EFFORT** requis pour l'exécution du travail d'un employé comprend tout effort physique ou intellectuel normalement nécessaire à ce travail; lorsqu'on compare les fonctions des employés d'un même établissement A cet égard,

(1) L'effort déployé par un employé peut être équivalent à celui déployé par un autre employé, que ces efforts soient exercés de la même façon ou non et
(II) L'effort nécessaire à l'exécution du travail d'un employé ne doit pas normalement être considéré comme différent sous prétexte que l'employé accomplit de temps à autre une tâche exigeant un effort supplémentaire.

(C) Les **RESPONSABILITÉS** liées à l'exécution du travail d'un employé doivent être évaluées en déterminant dans quelle mesure l'employeur compte sur l'employé pour accomplir son travail, compte tenu de l'importance des exigences du poste et de toutes les ressources techniques financières et humaines dont l'employé a la responsabilité. (D) Les **CONDITIONS** dans lesquelles l'employé exécute ses fonctions comprennent le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le

LA PARITÉ SALARIALE

Article 11 de la Loi:

- 11(1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par les employés dans le même établissement sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires pour leur exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.

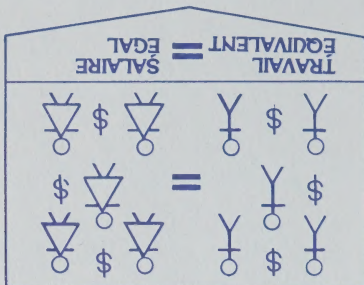
(2.1) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre les hommes et les femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

(3) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un **facteur reconnu comme raisonnable** par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 22(2).

(4) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(5) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(6) Pour l'application du présent article, « salaire » s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment, des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement, primes, de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement, des rétributions en nature, des contributions de l'employeur aux caisses ou régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.



Organismes visés

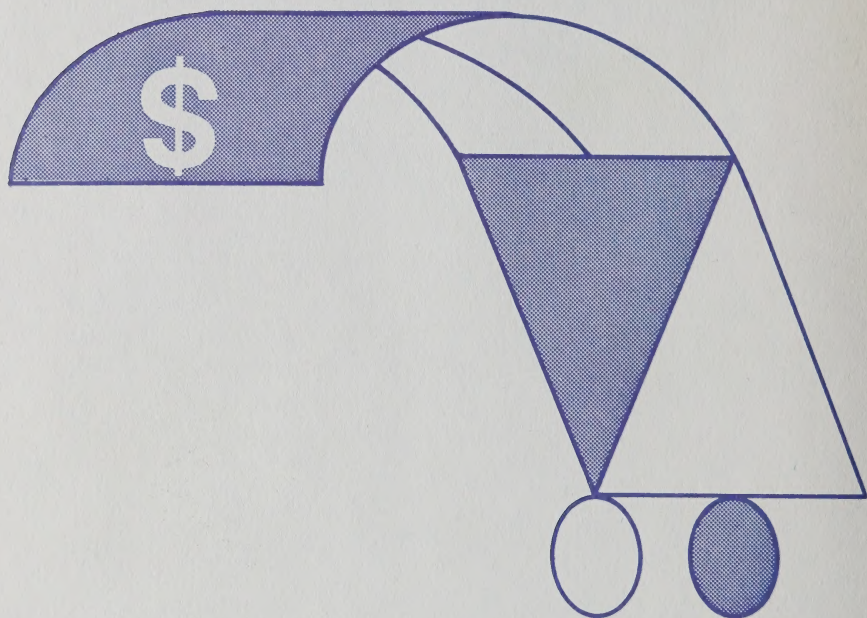
Depuis l'entrée en vigueur de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le 1er mars 1978, toutes les entreprises sous juridiction fédérale sont tenues de respecter ce principe. C'est donc dire que les ministères fédéraux, les sociétés de la couronne, les banques et chartes, les compagnies de transport et de communication interprovinciales sont soumis à l'application de la loi.

Cette brochure a pour but de préciser les implications de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, d'expliquer le rôle de la Commission des droits de la personne, et de décrire la marche à suivre si l'on s'estime lésé dans son droit à l'égalité de rémunération.

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1981
N° de cat. HR 21-9/1981
ISBN 0-662-51391-6

Réimprimé mai 1981

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION
POUR LES
HOMMES ET LES FEMMES QUI
EXÉCUTENT DES FONCTIONS
ÉQUIVALENTES



GUIDE D'INTERPRÉTATION
DE L'ARTICLE 11
DE LA LOI CANADIENNE SUR
LES DROITS DE LA PERSONNE

Commission canadienne
des droits de la personne

